

Sitzung vom 27. Januar 2016

Seite im Protokollbuch: 21

-
- | | | |
|---|--------------|--|
| 6 | 17.
17.03 | Gemeindepersonal
Stellenplan, Dienstbeschrieb, Pflichtenhefte

Anpassung Stellenplan /
Erhöhung der Pensen im EW Lindau, der Schulverwaltung und im Bereich
Sozialamt / Gesellschaft |
|---|--------------|--|

Öffentlich

Ausgangslage

Die Gemeinde Lindau ist innerhalb der letzten 10 Jahre um rund 1'000 Einwohner gewachsen, sie weist damit kantonsweit in Prozenten eine der höchsten Wachstumsraten aller Gemeinden auf. Gleichzeitig sind die Aufgaben und Erwartungen, die heute an eine Gemeinde gestellt werden, laufend gestiegen. Deshalb hat der Gemeinderat im Rahmen einer Strategieplanung und der Festlegung von Legislaturzielen auch viele neue Projekte angestossen, welche allesamt ebenfalls eine Antizipierung der gesellschaftlichen Entwicklung darstellen.

Der Gemeinderat hat den Stellenplan letztmals im Rahmen des Projektes "Neuorganisation Gemeinde Lindau", welches 2013 zur Einführung des Geschäftsleitungsmodells geführt hat, generell überprüft und angepasst (2015 erfolgten noch kleinere Korrekturen beim EW und bei den Liegenschaften). Damals wurde namentlich eine Abteilungsleitungsstelle "Bildung + Gesellschaft" neu geschaffen und der Liegenschaftsbereich ausgebaut. Inzwischen ist die neue Organisation etabliert und das Modell hat sich auch gut bewährt. Allerdings musste auch festgestellt werden, dass in einigen Bereichen die Aufgabenfülle und damit die Belastung höher liegt, als damals angenommen (resp., dass inzwischen weitere Aufgaben dazugekommen sind).

Abteilung Bau und Werke

Situation / Antrag Elektrizitätswerk:

Wie oben erwähnt, hat der Gemeinderat schon im Sommer 2015 einer Stellenerhöhung im EW der Gemeinde um 30 % zugestimmt. Diese 30 % entsprachen der Erhöhung gegenüber dem Ist-Zustand, formell waren 15 % gegenüber dem bewilligten Stellenplan notwendig. Die fraglichen Stellenprozente wurden bisher nicht besetzt. In den inzwischen erfolgten Diskussionen wurde aber klar, dass die damals angestrebte Lösung, die zusätzlichen Stellenprozente bei einer administrativen Stelle im Bauamt anzusiedeln, kaum zur erhofften Entlastung beitragen würde. Die fragliche Stelle wurde im Herbst 2015 auch ausgeschrieben, und es zeigte sich, dass keine Bewerbung einging, die alle Anforderungen erfüllte (v.a. nicht die hohen technischen Kenntnisse für das EW resp. das notwendige Flair).

Für die Beurteilung der Situation im EW ist vorzuschicken, dass der ganze Betrieb heute mit 225 Stellenprozenten abgewickelt wird. Die Stromversorgung der ganzen Gemeinde wird also mit sehr wenig Personal sichergestellt. Zudem wickelt unser EW seit jeher praktisch alle Planungsarbeiten selbst ab; andere Werke ziehen dazu jeweils externe Ingenieure bei. Vor allem aber ist in einem Ausblick festzustellen, dass die Aufgaben des EW in den kommenden Jahren noch massiv zunehmen werden. Zwar ist die übergeordnet vorgesehene volle Markliberalisierung auch für Private zumindest zeitlich nach hinten verschoben worden. Mit Sicherheit aber werden Themen wie "smart metering" und "smart grid" deutlich mehr Ressourcen erfordern. Ebenso wird zur Sicherstellung der Versorgung auch das Netz kontinuierlich überprüft und allenfalls ausgebaut werden müssen.

Und schliesslich ist abzusehen, dass in Winterberg in absehbarer Zeit eine Fläche von rund 40'000 m² neu überbaut werden wird; auch hier wird unser EW sehr gefordert sein.

Aus all diesen Gründen ist die Geschäftsleitung, in Übereinstimmung mit dem Betriebsleiter des EW, zum Schluss gekommen, dass unser EW nebst einem Netzelektriker und einer administrativen Mitarbeiterin zur Unterstützung des Betriebsleiters einen Projektleiter anstellen sollte, der eigenständig Aufgaben übernehmen und abwickeln kann. Zudem wäre damit auch die Stellvertretung deutlich besser zu regeln. Alles in allem würde ein neuer Stellenplan im EW so aussehen:

• Betriebsleiter EW	100 %
• Projektleiter EW	60 - 80 %
• Netzelektriker EW	80 - 100 %
• Administration EW	40 %
Total	300 %

Gegenüber dem bewilligten Stellenplan entspricht dies einer Erhöhung um 45 Stellenprozente.

Situation Bereich Bau und Werkhof:

Im Rahmen der 2015 bewilligten Erhöhung der Stellenprozente im EW (vgl. oben) wurde auch für den Werkhof zur administrativen Entlastung eine Erhöhung um 20 % bewilligt; dies in der Meinung, dass eine Person beide Aufgaben in Personalunion erledigen könnte (wobei eine Vollzeitstelle unter Berücksichtigung der im Bauamt vakanten 50%-Stelle angedacht war). Aufgrund der neuen Ausrichtung des EW wird sich an dieser Situation nichts ändern, d.h. die administrative Entlastung des Leiters Werkhof soll wie vorgesehen vom Bauamt übernommen werden. Der Stellenplan erfährt damit gesamthaft keine Anpassung; immerhin werden die 20 Stellenprozente zum besseren Verständnis vom Werkhof in die Verwaltung verschoben.

Abteilung Bildung + Gesellschaft

Situation / Antrag Bereich Bildung + Gesellschaft:

Diese Abteilung umfasst die meisten der "Wachstumsthemen". Nebst der Schule gehören dazu u.a. das Sozialamt, die Gesundheit, die Gesellschaft und die Jugend. Neue, teils zur Verhinderung von "Folgekosten" unabdingbare Projekte sind hier bereits begonnen, andere sind geplant. Zu nennen ist etwa die "Frühförderung", mit der u.a. erreicht werden soll, dass in den Kindergarten eintretende Kinder dazu auch wirklich reif sind und das Schulsystem nicht über Gebühr belasten resp. sogar aus dem Gleichgewicht bringen. Andere Themen sind, um nur Beispiele zu nennen, ein Alters- sowie ein Integrationskonzept. Dazu kommt, dass - wie schon früher mehrmals ausgeführt - die Fälle im Sozialamt nicht nur rein zahlenmässig zunehmen, sondern auch inhaltlich häufig anspruchsvoller geworden sind. Die sehr enge Betreuung der Klienten durch das Sozialamt und die intensiven Bemühungen, eine Wiederintegration in den Arbeitsmarkt zu schaffen, sind zwar durchaus erfolgreich. Dadurch vermindern sich auch die langfristigen Kosten der Sozialhilfe, das Vorgehen bindet aber auch viele Ressourcen.

Auch einige Aufgaben in der Schulverwaltung haben zugenommen. Die vielfältigen Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit den neuen Sonderschul- und Sonderpädagogikangeboten in der Verantwortung der Gemeinden führen zu komplexen und aufwändigen Abläufen, Regelungen und Besprechungen. Aktuell werden die notwendigen Prozesse definiert, damit die Kosten ausgewiesen und begründet sind, das Controlling gewährleistet wird und die Dossiers nach den gesetzlichen Vorgaben geführt werden. Dies führt zwangsweise zu einem Mehraufwand für die Verwaltung, da sie für die gesamte Administration und Verwaltung verantwortlich ist.

Auch die Personaladministration im Bereich Bildung (ca. 80 Mitarbeitende im pädagogischen Bereich) mit den laufend ändernden Vorgaben seitens des Kantons und aufwändigen Personalprozessen fordert einen höheren Ressourceneinsatz. Hinzukommt der bereits heute spürbare Mehraufwand für die administrative Unterstützung der Schulleitungen bedingt durch anspruchsvolle Personalfälle, aufwendige Elternarbeit sowie die anstehenden Veränderungen im Schulwesen (neuer Berufsauftrag, Lehrplan 21).

In der Schulverwaltung steht aufgrund der Pensionierung einer langjährigen Mitarbeiterin per Mitte 2016 auch ein personeller Wechsel an. Dieser soll deshalb zum Anlass für eine Anpassung an die Realitäten genommen werden. Beantragt wird, die bisherige Stelle von 75 % (faktisch 83 %, da Schulzahnpflege bisher separat abgerechnet) auf neu 100 % aufzustocken. Diese Anpassung wird auch die Abteilungsleiterin Bildung+ Gesellschaft im Bereich der Schule entsprechend entlasten, was dringend notwendig ist, um ihr etwas Freiraum für andere Projekte zu schaffen.

Auch in der Einwohnerkontrolle steht Ende 2016 eine Pensionierung an. Grundsätzlich nimmt die Arbeitslast dieses Amtes dank elektronischem Datenaustausch und dem Wegfall kleinerer Aufgaben zwar eher ab. Immerhin muss aber festgestellt werden, dass hier auch alle mit nicht klar auf ein Amt bezogene Anfragen an die Gemeinde eingehen und dass der Empfang im Gemeindehaus hier angesiedelt ist. Die anstehende personelle Änderung soll auf jeden Fall zum Anlass genommen werden, die Organisation im Bereich Sozialamt/Einwohnerkontrolle/Gesundheit/Gesellschaft/Sicherheit zu überdenken, zumal die Teilzeitstelle Gesundheit/Sicherheit zur Zeit vakant ist. Es ist aber aufgrund der Belastung im Sozialamt sinnvoll, im Rahmen dieser Überarbeitung des Stellenplans auch in diesem Bereich eine Anpassung nach oben vorzusehen. Angemessen erscheint hier eine Erhöhung von gesamthaft 20 %.

Zusammenfassung/Vergleich mit bisher bewilligten Stellenprozentsen

Es werden folgende Stellenerhöhungen beantragt:

• Elektrizitätswerk	+ 45 %
• Schulverwaltung	+ 25 % (faktisch + 17 %)
• Sozialamt / Gesundheit / EWK	+ 20 %
Total	+ 90 %

Dabei ist immerhin noch zu berücksichtigen, dass der bewilligte Stellenplan zur Zeit - und auch in näherer Zukunft - nicht voll ausgeschöpft ist, da 30 % der bewilligten Stellen nicht besetzt sind. Die aktuelle "Nettoerhöhung" beträgt deshalb eigentlich "nur" 60 %.

Zusätzliche Kosten

Die zusätzlichen Kosten für diese Erhöhungen sind natürlich noch abhängig von den effektiven Stellenbesetzungen. Aufgrund der jeweiligen Anforderungsprofile ist aber von Gesamtkosten (inkl. Sozialleistungen) von brutto rund Fr. 100'000.-- auszugehen, wobei davon rund die Hälfte auf den steuerfinanzierten Haushalt entfällt. Die effektiven Zusatzkosten dürften allerdings aufgrund von "Rotationsgewinnen" eher tiefer liegen.

Zuständigkeit / Budgetierung

Gemäss Art. 45 Abs. 1, lit. 8 der Gemeindeordnung ist der Gemeinderat für die Genehmigung des Stellenplans und die Schaffung neuer Dienststellen zuständig. Die entsprechenden Mehrausgaben sind als solche zwar nicht budgetiert. Aufgrund der Tatsache, dass zur Zeit gesamthaft 100 Stellenprocente nicht besetzt sind (die Neuausschreibung der Stelle[n] im Bauamt und im Bereich Gesundheit/Sicherheit wurde aufgrund der vorstehend geschilderten Planungen bewusst zurückgestellt), der zu erwartender Rotationsgewinne sowie des Umstandes, dass im Hinblick auf Pensionierungen Doppelbesetzungen budgetiert sind, wird das Personalbudget 2016 aber voraussichtlich nicht überschritten. Ein Budgetnachtragskredit ist deshalb nicht notwendig.

Aktualisierter Stellenplan

Der Stellenplan der Gemeinde Lindau präsentiert sich nach diesen Anpassungen wie folgt:

<u>Bereich:</u>	<u>Total Stellenprocente:</u>
• Gemeindeverwaltung, alle Bereiche	1650
• Werkhof	600
• Elektrizitätswerk	300
• Liegenschaften	654
• Jugendarbeit	120
• Schwimmbad	123
• Bibliothek, ca.*	35
• IT**	100
Total	3582

* nach jeweils aktuellem Stundenaufwand

** bis 31.3.2016

Erwägungen

Der Gemeinderat ist sich selbstverständlich bewusst, dass Stellenerhöhungen bei der öffentlichen Hand mit Vorsicht vorzunehmen sind. Vorliegend ist die Notwendigkeit aber in allen Teilen absolut ausgewiesen. Der gesamte Gemeinderat hat einen sehr guten Einblick in die Verwaltung und die Werke und kann deshalb die Situation auch realistisch beurteilen. Den beantragten Erhöhungen kann somit überzeugt zugestimmt werden.

Beschluss

Der Gemeinderat, aufgrund der vorstehenden Ausführungen

beschliesst

1. Die vorstehend beschriebene Erhöhung der Stellenprozente (+ 45 % Elektrizitätswerk, + 25 % Schulverwaltung, + 20 % Soziales/Gesellschaft) wird bewilligt.
2. Der mit diesen Anpassungen aktualisierte Stellenplan 2016 wird festgesetzt.
3. Es wird zur Kenntnis genommen, dass die budgetierten Personalkosten im Jahr 2016 durch diese Anpassungen voraussichtlich nicht überschritten werden. Ab dem Jahr 2017 sind sie in den jeweiligen Budgets zu berücksichtigen.
4. Mitteilung durch Protokollauszug an:
 - RPK Lindau, z.H. Herr Roost, Gerenhalde 7,8317 Tagaelswangen (zur Information)
 - Bereich Finanzen
 - Homepage
 - Akten

GEMEINDERAT LINDAU

Der Präsident:

Der Schreiber:

Bernard Hosang

Viktor Ledermann

versandt am: